



2021年 香港高管人员 薪酬展望

就业趋势调查

第五期

毕马威行政人员招聘服务

kpmg.com/cn



VISIT...

LANZAROTE
Caliente.COM

关于毕马威 行政人员招聘服务

毕马威行政人员招聘服务是毕马威中国的业务单位之一，拥有超过20年为各行各业客户提供专业服务的丰富经验。作为香港少数直接附属于大型专业组织的猎头公司，毕马威的专业实力和深厚知识使我们具备其他同行所没有的先天优势。

凭借毕马威专业顾问团队的支持，我们能够为广大业务和行业提供具有市场及人才发展洞察力的招聘服务。

我们为客户提供：



个性化的长期合作关系

我们以在合作后是否获得客户再次青睐以及推荐人才的职业生涯是否取得成功来衡量我们的工作成果。



定制的招聘流程

我们可按照客户要求提供从媒介征募到行政人员库搜寻及猎头各个阶段的服务。



声誉卓著的商业品牌

毕马威品牌给予信任与信心，使招聘过程顺利开展并顾及各方需要。

请扫描以下的二维码或登入链接浏览我们客户最新的职位空缺信息及个人信息收集声明：

www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



执行摘要



施礼信

个人服务主管合伙人
毕马威中国

过去一年，新型冠状病毒肺炎疫情（“新冠疫情”）肆虐，由此导致的抗疫封锁、企业停摆和边境关闭引发严重的经济衰退。雇主对于员工规模、薪酬和花红的展望已发生转变。员工更加重视职业安全感和灵活的工作模式等因素，而薪资水平反而变得不再如此重要。但到了2021年初，新的乐观情绪开始回归香港大部分行业。

今年的《高管人员薪酬展望》收集了来自702名商界管理级人员的意见，旨在审视自新冠疫情爆发及其带来的诸多挑战近一年后，香港和大湾区其他城市的就业市场前景和趋势。大多数受访者（549）在香港工作或生活，其余（153）则来自中国内地。受访者均为商界领袖，其中400名担任首席级或部门主管职位。（参见页5）

香港企业对于员工人数预期与去年相比变化明显，且各行业看法不一，有时甚至差异巨大。例如，创新及科技业在2020年最为乐观，但今年的乐观情绪却有所回落。相反，地产业的情绪在2021年显著回升，从2020年最为悲观的行业逆转成为今年最乐观的部门。金融服务业的受访者亦对前景表示乐观，这得益于过去一年强劲的交易活动，尤其是首次公开发行市场。（参见页6）

所有行业高管都有一个共识，即人才风险仍一个令人严重担忧的问题。随着灵活的工作安排正迅速成为员工的共同期望乃至首选方式，企业可通过引入灵活的工作模式提高员工的招聘和留任率。这些安排所带来的灵活性将有助于在招聘时增加潜在职位的吸引力。但人力资源和运营团队所面临的挑战是，如何能够最有效地弥合员工对于远程办公的渴望，与高管对于生产力可能受到负面影响的想法之间的鸿沟。（参见页8）

今年继续增长的趋势是，更多受访者愿意因工作移居大湾区其他城市，其中三分之二的香港受访者表示愿意作出这项改变。选择在大湾区内定居的主要原因仍然与2020年相同：较佳的发展前景、交通便利和获得更广的工作视野。这意味着，这些金钱以外的因素已连续第二年成为人们移居大湾区其他城市的三大推动力。（参见页12）

毋庸置疑，过去一年较少人选择转换工作，同时薪资趋于平稳，这或许是经济低迷所致。同时，获得加薪的人员减少，且平均加薪幅度远低于去年调查显示的预期。今年的另一个变化是，推动员工寻找新工作的重要因素发生了变化——员工对薪水和职业晋升的关注减少，反而更关切工作压力和职业安全感。鉴于当前的经济形势，较少企业发放花红且花红金额往往低于去年水平，这或许并不令人惊讶。但金融服务业是个明显的例外，尽管该行业较少受访者获得花红，但获得花红的受访者的整体花红与去年持平或者甚至更高。受访者预计目前的花红水平将延续至明年，且对未来一年的花红展望比去年同期更为保守。大多数受访者预计2021年获得的花红将会相对有限，并与2020年的水平相近。（参见页17）





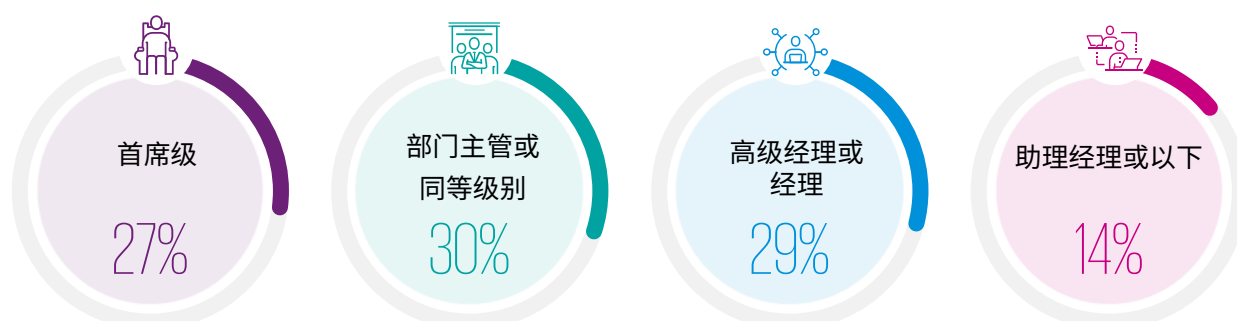
关于本次调查

毕马威委托YouGov进行的网上调查在2021年1月4日至18日期间开展，共有702名商界管理级人员参与，其中549名受访者在香港工作或居住，其余153名受访者则在中国内地工作或居住。

本次调查旨在分享商界管理级人员对于香港和大湾区其他城市的就业市场和职业发展机遇、新冠疫情的影响以及市场应如何作出应对的专业看法和观点。

受访者来自各行各业，包括消费品市场、金融服务、创新及科技、专业服务、公共服务和地产。其中，57%的受访者担任领导层职位（27%为首席级，30%为部门主管或同等级别）（图1.1）。

图 1.1 – 受访者总人数



基数: 香港和中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析



员工人数预期

人才市场概览

今年的调查结果和员工人数预期需要结合疫情背景进行解读——封锁措施、禁止集体聚会、强制性业务中断、边境关闭和隔离措施导致经济活动锐减。2020年香港本地生产总值(GDP)萎缩6.1%¹，但到了2021年第1季度，有迹象表明乐观情绪正在回归某些行业。

在员工人数预期方面，地产业引领了乐观情绪的复苏，回升31%（与2020年净减少7%相比，2021年净增加24%）（图2.1）。这与总体稳定的住宅物业市场，以及因撤销双倍从价印花税和香港金融管理局（“金管局”）放宽按揭贷款的审慎监管措施²而有所改善的非住宅物业市场的发展相一致。

相比之下，2020年最为乐观的创新及科技业在本年的态度有所回落。该行业在2020年对于员工人数的总体展望录得35%的正增加（52%受访者预测将增加员工人员，17%预计将削减员工规模）。但该行业对2021年的整体展望则持平，两个组别中的受访者比例均为28%（图2.1）。去年前景恶化可能受到多种因素的影响，包括初创企业获得的投资紧缩，以及外界逐渐把目光转向大湾区其他城市的创新及科技业。但考虑到香港特区政府于2月份通过财政预算案宣布的多项纾困措施，包括在未来两年向创新及科技基金注资95亿港元³的举措，香港的创新及科技业或许比调查所显示的更为乐观。

公共服务业的总体展望基本保持不变，但受访者的观点呈现更明显的两极分化，越来越多受访者预计员工规模将会扩大（从26%提高至38%）或减少（从4%增加至19%）（图2.1）。

1 香港2021-22年度财政预算案演辞，第10段。 <https://www.budget.gov.hk/2021/eng/speech.html>

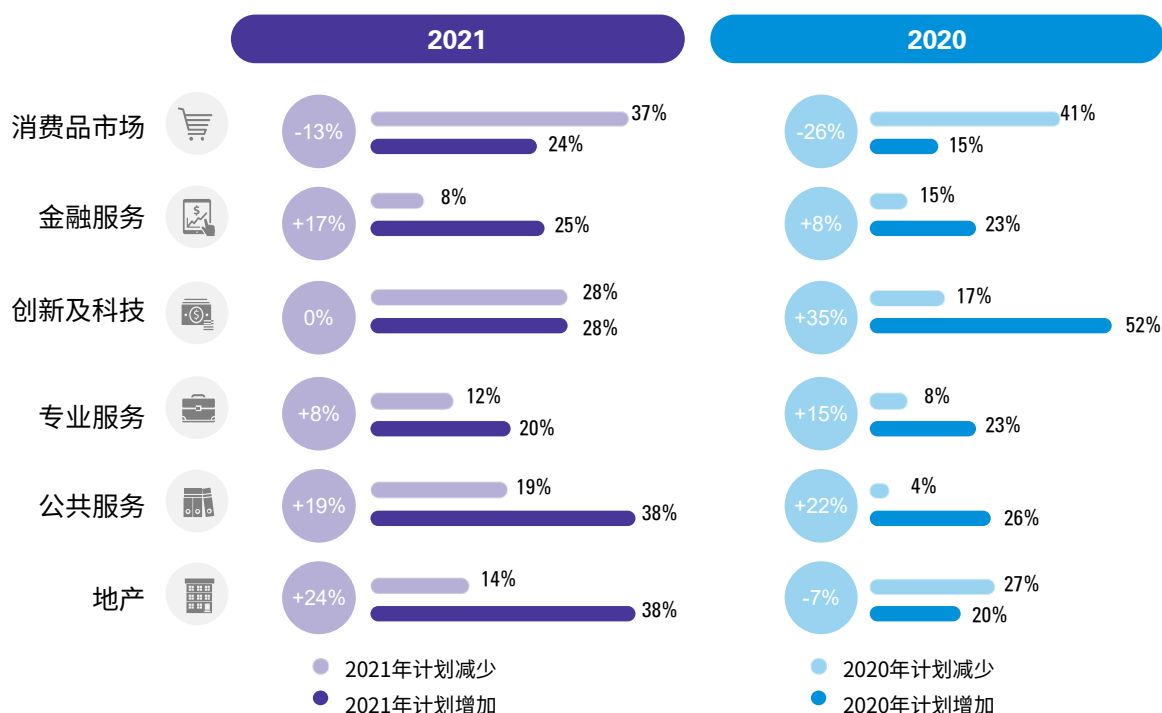
2 香港2021-22年度财政预算案演辞，第13段。

3 毕马威《2021-2022年度香港政府财政预算案摘要》，第9页。

2020年香港消费品市场的消费支出减少10.1%⁴，失业率攀升⁵，但2021年第一季度显示出复苏迹象——尽管因2019年的社会事件导致去年调查得出的基数相对较低。尽管该行业对于员工人数的预期在2021年的调查中整体提高了13%，但调查结果表明未来一年仍充满挑战。仅24%的受访者预计员工人数将会增加，37%预计员工规模将进一步削减（图2.1）。这与香港特区政府于2021年2月发布的就业及职位空缺数据⁶相符；数据显示，与2020年6月的低点相比，某些行业（包括住宿及膳食）的职位空缺在2020年9月略有增加。

金融服务业则受益于火爆的资本市场。香港交易所的股价屡创新高，首次公开募股筹资额创下自2010年以来的最高水平⁷。同时，亚太区的私募股权市场将有望延续过去十年的辉煌，调配到该地区的资金录得历史新高⁸。因此，该行业对员工人数的预期令人鼓舞，净增长预期从2020年的8%激增至2021年的17%（图2.1）。

图2.1 – 员工人数预期



基数:所有香港受访者
来源:毕马威调查分析

4 香港2021-22年度财政预算案演辞，第9段。

5 香港2021-22年度财政预算案演辞，第11段。“零售、住宿及膳食服务业合计的失业率上升至百分之十一·三”。

6 <https://www.statistics.gov.hk/pub/B10100022021MM02B0100.pdf>

7 https://www.hkex.com.hk/-/media/HKEX-Market/News/News-Release/2021/210224news/210224news_e.pdf

8 <https://home.kpmg/cn/en/home/insights/2021/01/looking-ahead-private-equity-trends-for-2021.html>



应对新冠疫情

人才被视为实现复苏的关键因素

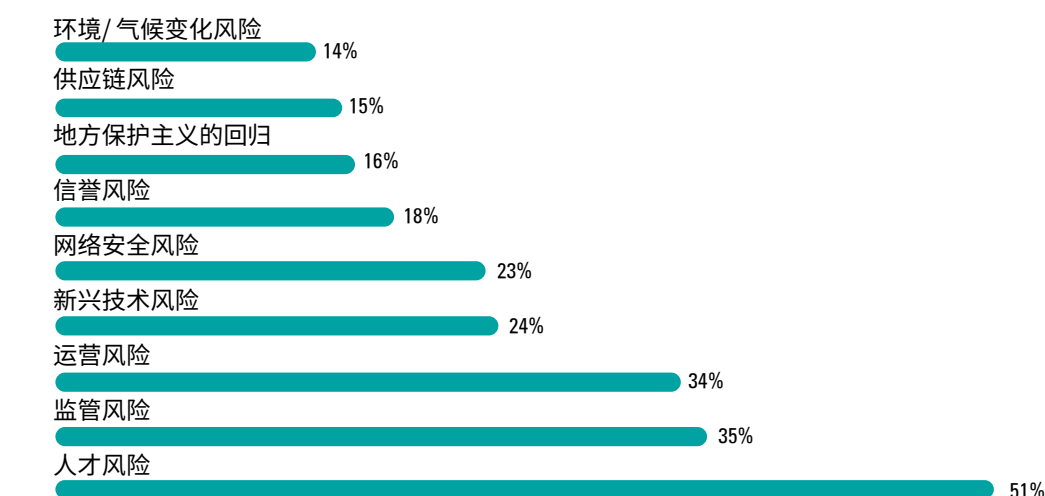
人才风险通常被视为影响企业未来增长的首要问题。本次调查显示，人才风险仍然是首席高级管理层和人力资源专业人士最为关切的问题，这凸显了毕马威在2020年上半年的全球首席执行官调查中发现的趋势。

毕马威在《2020年全球首席执行官调查：新冠疫情特别版》⁹中指出，在2020年上半年，人才风险在首席执行官受访者心中的位置，已从第12位跃升成为影响企业长期增长的最大威胁。

在本次调查中，逾半数(51%)首席级及人力资源受访者将人才风险列为影响企业未来增长的首要风险，其次是监管风险(35%)和运营风险(34%)（图3.1）。除了金融服务业(43%)和地产业(44%)外，所有其他行业(51%)普遍认为人才风险是最重大的风险；而在金融服务业和地产业中，监管风险(54%)和运营风险(56%)分别位居第一，人才风险次之。

随着企业寻求应对疫情期间以及后疫情时代的种种挑战，对人才风险的高度重视亦进一步凸显了人才招聘、人才挽留以及人才有效部署的重要性。随着业务和工作模式的不断变化，人力资源部门力图吸引和挽留合适的人才以应对疫情大环境对企业提出的种种要求，其韧性面临着考验。

图3.1 – 对公司未来发展带来最大威胁的风险



基数: 香港和中国内地的所有首席级及人力资源受访者
受访者可选择多于一个答案
来源: 毕马威调查分析

⁹ <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/09/kpmg-2020-ceo-outlook-covid-19-special-edition.html>

人才被视为确保公司未来增长的关键要素。随着远程办公的日渐普及以及对新技能需求的扩大，人力资源职能需要重新审视其在公司中扮演的角色，并反思如何通过明确的员工价值主张，协助企业提升生产力和凝聚力。更重要的是，人力资源部门应引领有关更灵活的工作安排和远程办公的战略讨论。这将有助于人力资源团队促进员工队伍适应日常运营的新需求，并扩大雇主汲取人才的渠道。

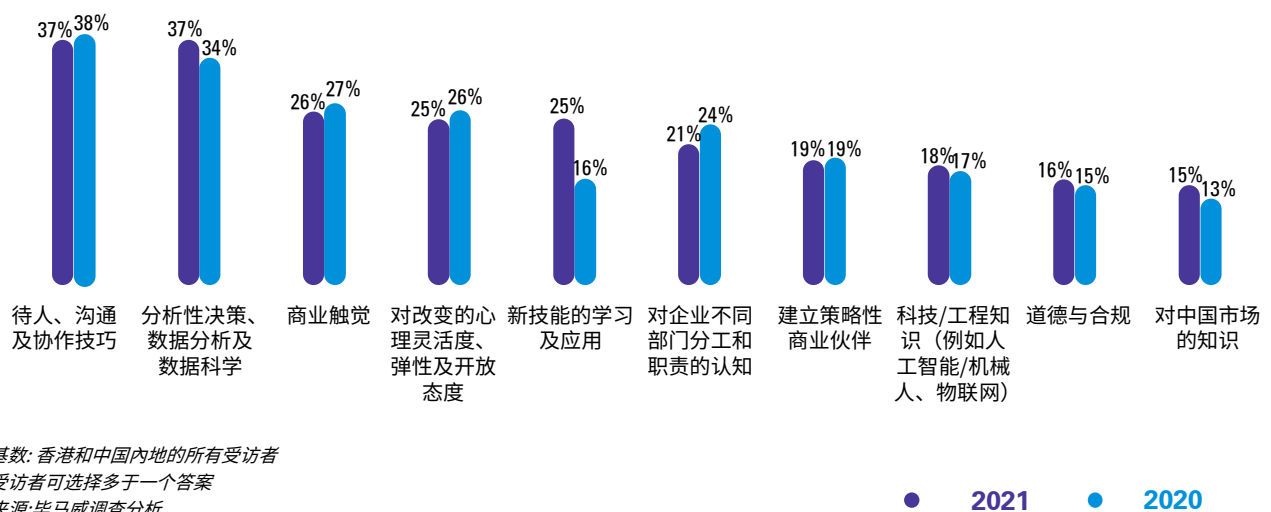
必要的工作技能

随着企业适应新的工作方式并寻求新的增长来源，他们将有必要重新考虑公司所需要的技能，并设法培养或招聘具备这些技能的人才。与去年的调查结果相同，分析性决策及人际交往能力继续位居榜首，分别有37%的受访者认为这两项技能对于其未来发展至关重要（图3.2）。

鉴于社交距离等多个因素的影响，企业纷纷转战线上渠道，借助更先进的数字协作和工具支持发展业务。因此，学习和应用新技术的能力受到更多重视，认为这是一项关键技能的受访者比例从2020年的16%上升至2021年的25%（图3.2）。

毕马威在最近发布的《人力资源在新形势中的未来》中强调，企业有必要对员工进行必要的新技能再培训。在1,288名受访的人力资源高管中，77%表示计划将在未来两到三年内提升员工的数字化能力¹⁰。

图3.2 – 未来需要的知识或技能



10 <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/10/the-future-of-hr-in-the-new-reality.html>

居家办公安排

尽管疫情令大家措手不及，但企业在过去一年仍展现了惊人的敏捷性和韧性——尤其是出于健康和安全的考虑扩大了居家办公安排。无疑，这是许多企业首次开展大范围的远程办公——无论是为了应对社交距离措施而进行的在家工作，还是因旅行限制而实施的、覆盖面更广的海外远程办公。

考虑到疫情时期公司被迫选择远程办公及其对员工的影响，今年的调查还针对疫情如何影响工作习惯和未来招聘对受访者提出了其他问题。

以下因素综合表明，远程工作将为企业的未来成功提供重大机遇。首先，首席级高级管理层将人才风险列为影响企业未来增长的首要威胁。因此，人才招聘和挽留将成为企业的战略要务。其次，我们的调查显示，所有级别的员工都对维持居家办公安排表示大力支持。三分之二（67%）受访者希望公司在新冠疫情过后能更接受员工在家办公。最后，灵活的远程办公模式将提高职位对应聘者的吸引力（61%），并帮助员工更好地维持工作与生活之间的平衡（59%），从而有望扩大企业可接触的人才资源并提高招聘的成功率（图3.3）。

尽管远程办公备受欢迎，但仍存在若干问题亟待解决，包括合规性和生产效率等问题。不到一半（45%）的受访者表示在家工作期间仍能维持工作效率及产能，但有更多高级别的受访者对此持更忧虑的态度（持积极观点的首席级和部门主管受访者分别仅有39%和40%，而助理经理或以下级别则为55%）（图3.3）。

对远程工作的期望和好处，与对这些安排的产能及其可行性的看法之间，显然存在巨大差距。因此，尽管看到了远程办公的好处并希望继续这项安排的受访者在某些群体中的比例高达70%，但认为生产力得到维持的受访者比例却大幅下降至39%，尤其是领导层群体（图3.3）。这是一个重大差距，亦是人力资源部门应发挥领导作用的领域¹¹。

“



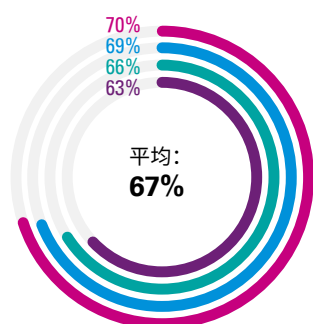
欧伟德
人才事务和变革管理主管
毕马威中国

远程办公能为企业带来许多裨益——例如扩大潜在的人才来源渠道，提高雇主吸引稀缺人才的优势。但对远程办公的渴望与对其生产效率的看法之间存在明显差距。因此，人力资源高管在弥合这一差距上应发挥关键作用，他们需要反思传统的工作模式并确保员工维持凝聚力、参与度和生产效率；其中的关键在于与其他部门的首席级共同合作，重新评估新形势下的生产力衡量指针，并携手构建未来员工队伍的架构。

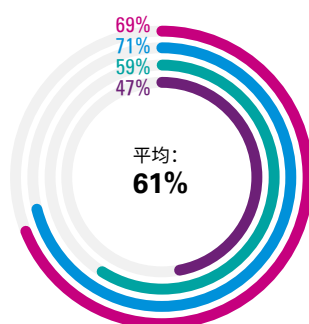
”

11 <https://home.kpmg/cn/en/home/news-media/press-releases/2020/09/majority-hk-hr-executives-indicate-in-post-recovery-phase-of-covid-19-digital-technologies-key-for-future.html>

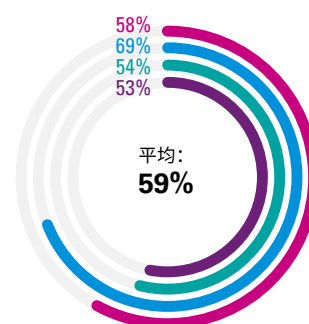
图3.3 – 鼓励员工在家工作



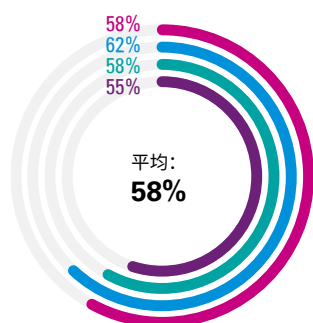
我期望我的公司应对新冠疫情后，
会更接受员工在家工作



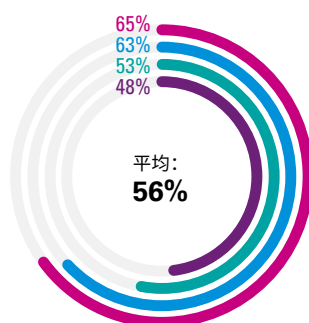
容许在家工作的职位对
我更具吸引力



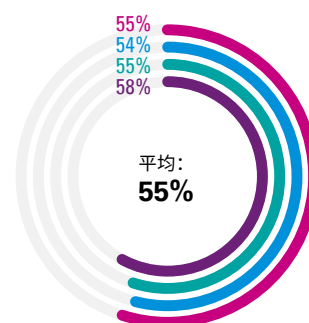
在家工作安排有助维持工
作及生活之间的平衡



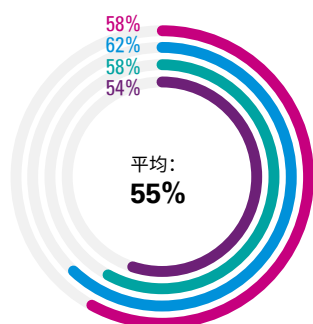
我公司提供的数字化协作及科
技运用足以令我在家工作时，
能够得以发挥



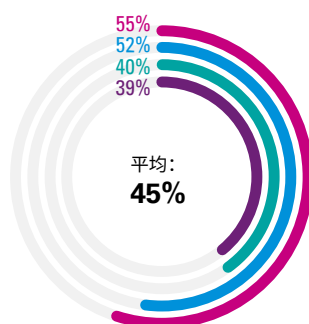
我希望我的公司在新冠疫
情过后仍可允许员工继续
在家工作



当旅游限制取消后，我预
期外出公干的需要比在新
冠肺炎疫情前少



我的公司鼓励员工在家工作



在家工作期间我能维
持工作效率及产能



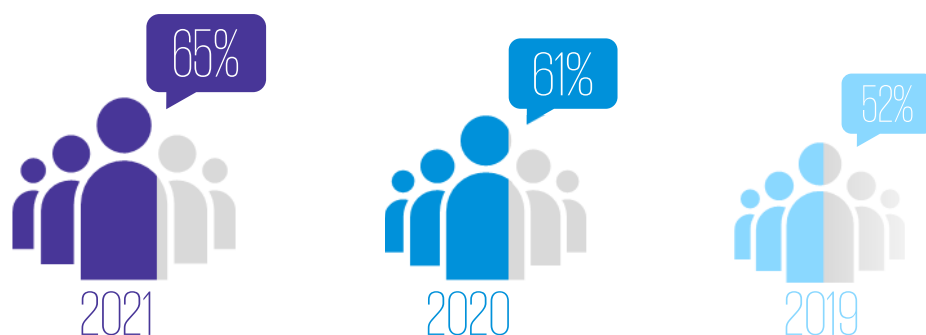
基数: 香港和中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析



大湾区的机遇

这是我们第三年对大湾区的机遇展开调查。与去年观察到的趋势相同，我们看到有更多香港受访者愿意因工作移居大湾区其他城市——从2019年的52%和2020年的61%上升至今年的65%（图4.1）。随着大湾区发展规划的逐步落实，各类人才将更愿意向大湾区流动，以寻找就业机会和潜在的业务发展机遇。本部分将探讨有哪些因素吸引人才移居大湾区，以及受访者如何看待大湾区的就业机会。

图4.1 – 从香港移居大湾区其他城市工作的考虑



基数:所有香港受访者
来源:毕马威调查分析



萧维强
个人服务合伙人
毕马威中国

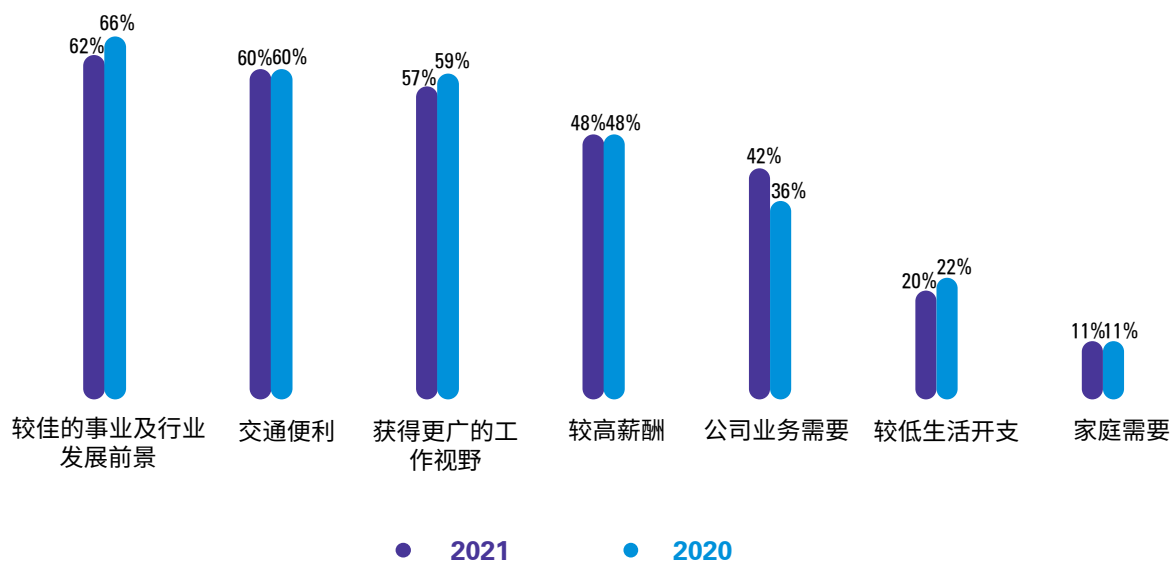
相关的税收优惠政策将就香港与大湾区其他城市之间的个人所得税税负差额给予补贴，这将有助于缓解人员流动时面临的经济障碍。随着个人和企业对税收优惠措施及其要求的落实增强信心，我们预计非金钱因素将成为更普遍的主导因素。

我们看到，吸引香港受访者移居大湾区其他城市工作的因素呈现与往年相似的趋势。2021年的前三大诱因与2020年相同，排在首位的仍然是较佳的事业及行业发展前景（62%），其次是交通便利（60%）和获得更广的工作视野（57%）（图4.2）。换言之，金钱以外的因素已连续第二年成为香港受访者移居大湾区其他城市的首要动因。

在今年的调查中，将公司业务推动列为移居原因之一的受访者比例显著上升。为满足公司业务发展的需要而选择移居大湾区其他城市的受访者比例从36%增加至42%，而其他大多数因素的比例保持稳定；寻找较佳的事业及行业发展前景或获得更广的工作视野等原因则略有下降（图4.2）。

值得指出的是，42%的受访者（包括56%的首席级高级管理层）强调，公司业务需要是推动他们移居大湾区其他城市的原因之一（图4.2）。此外，边境关闭和防疫隔离已导致更多企业选择将公司高管调派至大湾区或在当地招聘管理人员，以促进业务活动的开展。这表明，商界领袖看到了大湾区发展计划所带来的业务增长潜力，并认为有必要“近水楼台”，抢占先机。随着港珠澳大桥和广深港高铁的建成通车，大湾区一小时生活圈逐渐成形，在促进出行便利和加快人才流动的同时，减少了对人们家庭和生活的影响，并提高了每天往返粤港两地的可行性。

图4.2 – 从香港移居大湾区其他城市的主要原因

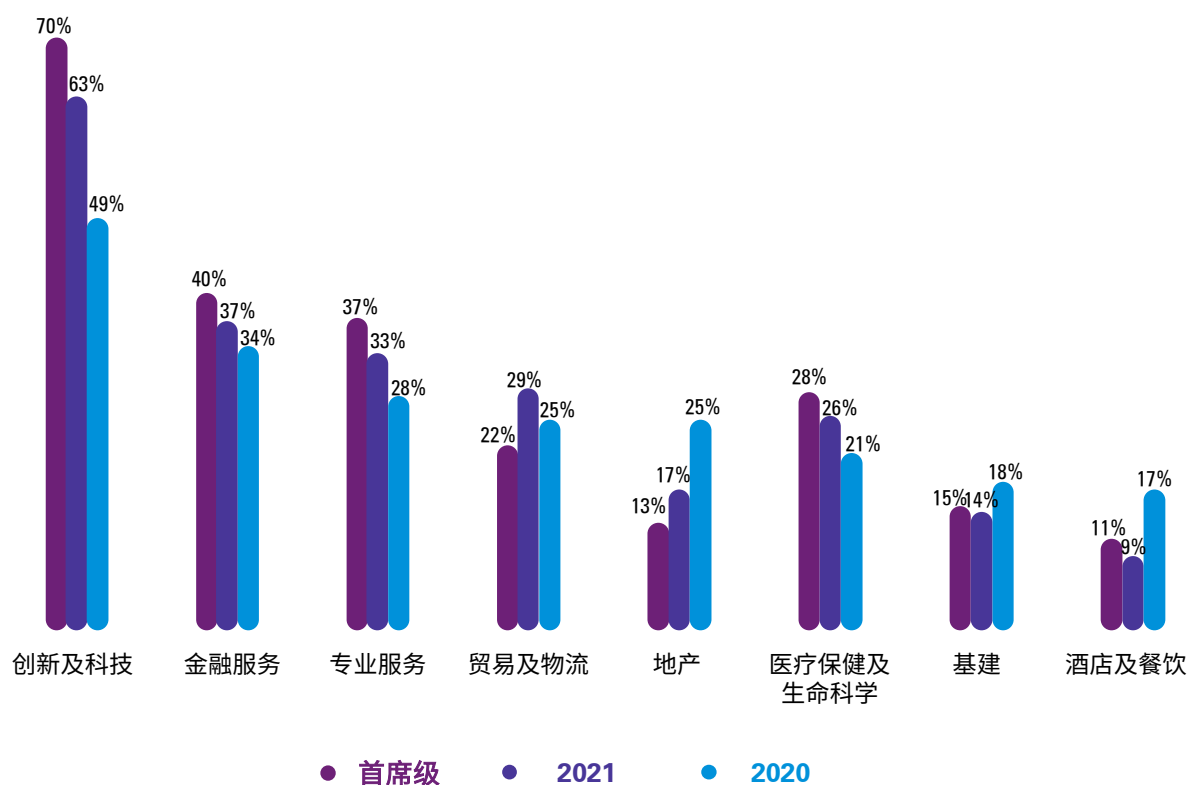


基数:所有香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源:毕马威调查分析

在2021年的调查中，大多数受访者仍然预计创新及科技 (63%)、金融服务 (37%) 以及专业及咨询服务 (33%) 将在大湾区创造更多就业机会（图4.3）。

在所有行业中，创新及科技业对于大湾区的就业增长预期与去年相比增幅最大，且对于该地区员工人数的预期与其他行业进一步拉开距离，遥遥领先；首席级对于大湾区就业机会的态度明显比2020年更乐观 (70%)。医疗保健及生命科学业 (26%) 取代去年排名第五的地产，跻身成为最可能在大湾区创造就业机会的行业之一，这反映了人们对于公共卫生和疫情影响的担忧日益加剧（图4.3）。

图 4.3 – 就业市场将受惠于大湾区发展的行业



基数:香港和中国内地的所有受访者
受访者可选择多于一个答案
来源:毕马威调查分析

《粤港澳大湾区发展规划纲要》力求将大湾区打造成为全球领先的创新及科技中心。该计划希望借助大湾区11个城市之间不同的优势（包括文化和地理位置），增强大湾区的经济实力和区域竞争力。

大湾区在科技领域的实力正不断增强。毕马威认为，深圳必将在未来四年内成为全国四大科技中心城市之一¹²。作为移居目的地排名提升最快的城市，广州已提议成立人工智能与数字经济试验区，这将吸引阿里巴巴和小米等科技巨擎将总部落户广州，并提升广州作为中国区块链技术先行者的地位¹³。

另外值得一提的是，香港和大湾区其他城市对于创新及科技业的看法存在一定差异。正如前文所述，香港的创新及科技业预计员工规模将会缩减；2020年初的乐观情绪到了2021年1月大幅回落，预计员工人数将会增加的受访者比例从52%骤减至28%（图2.1）。相比之下，预计这个行业将成为大湾区就业来源之一的受访者比例在同一期间从49%激增至63%（图4.3）。尽管香港的创新及科技业的从业者可能较一年前（即在疫情的影响开始显现前）更为悲观，但香港特区政府在2021-2022年度的财政预算案中强调，香港特区政府将通过向创新及科技基金拨款95亿港元和其他支持措施，重点关注并支持香港创新及科技业的发展¹⁴。

12 《2020年毕马威科技行业创新调查》 <https://home.kpmg/cn/en/home/news-media/press-releases/2020/03/four-major-cities-in-china-named-among-top-20-technology-innovation-hubs.html>

13 <https://www.scmp.com/business/china-business/article/3117213/how-guangzhous-tech-innovation-mega-projects-aim-bolster>

14 《2021-2022年度香港政府财政预算案摘要》，第9段。





薪酬展望

了解你的员工

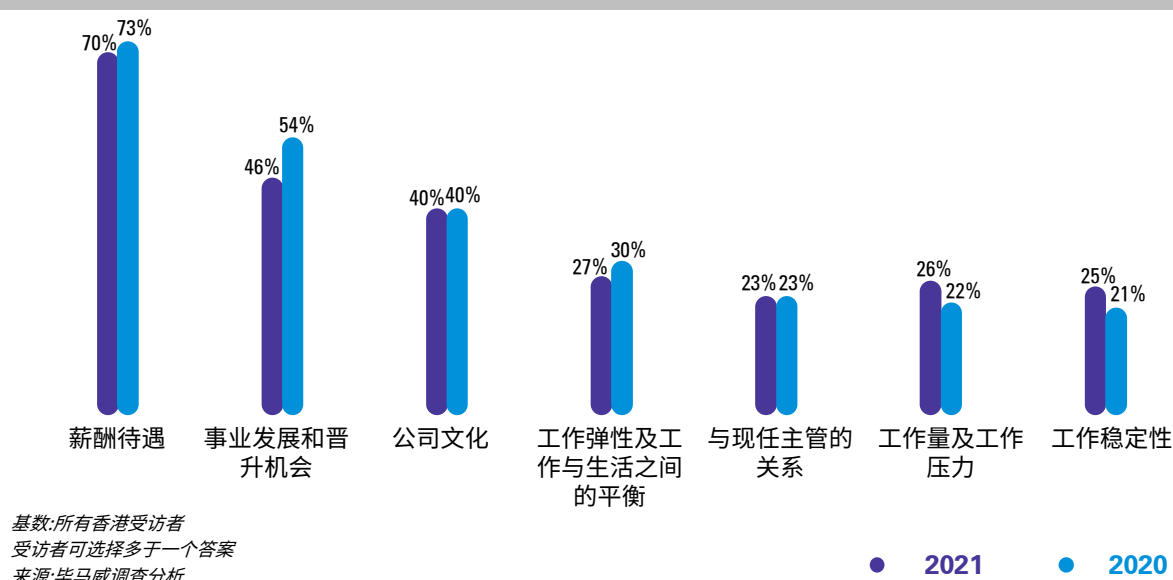
本部分将讨论员工寻找新工作机会的诱因、吸引人才的非金钱福利以及薪酬和花红变动方面的调查结果。了解员工寻求新工作机会的动机将有助于雇主洞察员工需求，从而提供具市场竞争力的薪酬方案来吸引和留住人才。本次调查的一个重要发现是，经济的不稳定性已导致员工的态度发生转变。

留住人才

与去年的调查结果类似，薪酬待遇、事业发展和晋升机会以及公司文化是推动受访者寻找新工作机会的主要原因。但不同资历级别的员工对于各项因素的看法各异。

事业发展和晋升机会仍然是推动员工转换工作的第二大因素，但其权重有所下降。除了经理和高级经理级别外，其他级别对事业发展的重视程度有所下降（图5.1和5.3）。

图5.1 – 寻找新工作机会的诱因



在首席级高级管理层中，仅41%受访者表示事业发展和晋升机会是转换工作的主要诱因，2020年的比例则为56%。部门主管或同等级别在这方面的比例也从2020年的55%下降至2021年的42%，助理经理或以下级别则从51%减少至40%。另外，经理和高级经理级别对公司文化的重视程度亦从2020年的40%大幅下降至2021年的23%（图5.2和5.3）。

鉴于当前经济存在不明朗因素，员工更加重视工作稳定性和工作压力，而非事业发展。经理和高级经理级别则更关注职业安全感，将其列为寻找新工作的主要动因的受访者比例从2020年的19%上升至2021年的26%（图5.3）。

部门主管或同等级别则更加注重工作量及工作压力（从2020年的12%提高至2021年的24%）。相比之下，可能受到去年居家办公安排普及的影响，这个级别中较少受访者将工作与生活之间的平衡及工作弹性列为转换工作的原因，相关比例从2020年的31%减少至2021年的24%（图5.2）。

尽管今年有较少助理经理或以下级别表示，事业发展和晋升机会是推动其寻找新工作机会的原因（从2020年的51%缩减至2021年的40%），但他们更可能因繁重的工作量和工作压力而选择跳槽（2021年为39%；2020年为31%）（图5.3）。

这些结果综合表明，尽管在家办公或许能够提高灵活性，但它未必能够减轻员工的工作压力，因为员工需要适应远程办公以及家庭与工作之间的界限模糊所带来的各种问题。

“

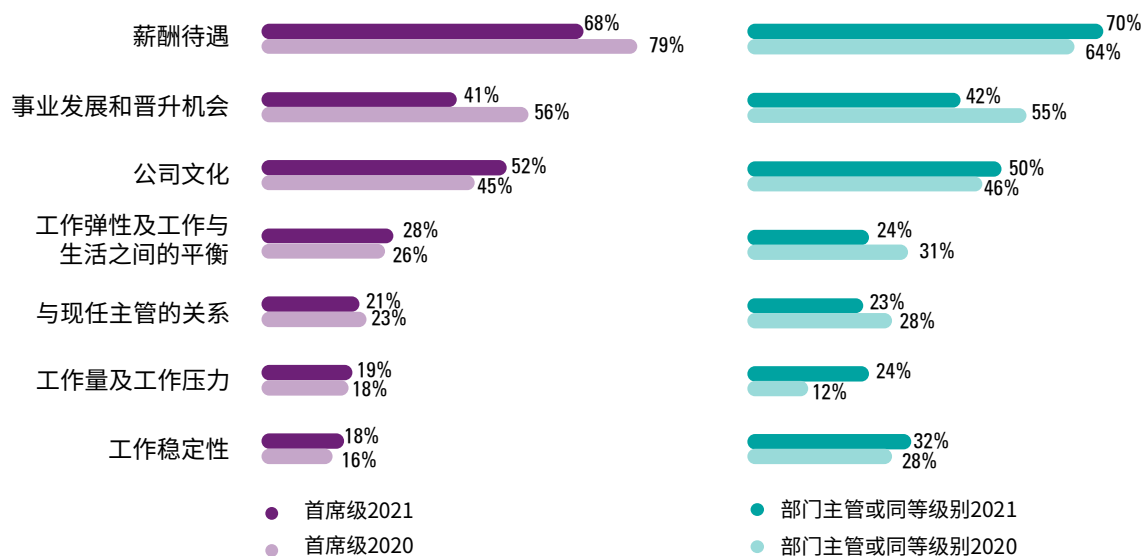


施礼信
个人服务主管合伙人
毕马威中国

在家工作和海外远程办公已成为无法改变的生活现实。种种迹象表明，这种工作模式将会持续并将可能受到许多员工和求职者的青睐。跨境远程办公带来了许多额外的税务和法律合规问题，但这并非难以克服。若能积极应对远程办公所带来的诸多挑战，雇主或许能在稀缺人才争夺战中掌握主动权，尤其是在吸引和留住数字和科技人才方面。如今，企业对这些技能的需求正日益增长，且数字和科技领域在很早以前就开始实行较为灵活的工作模式。

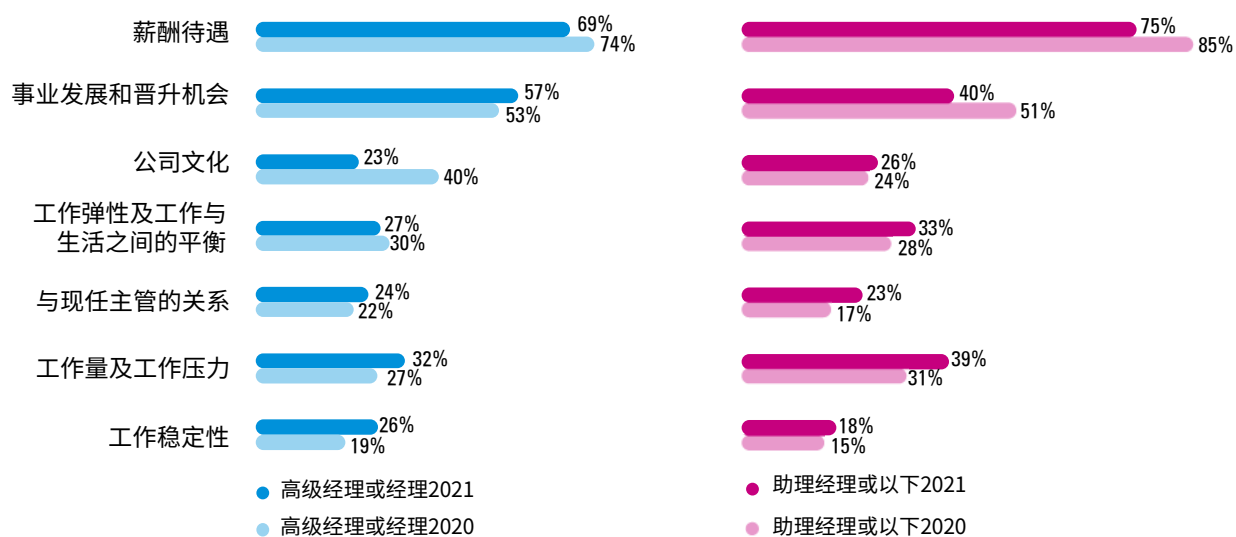
”

图5.2 – 寻找新工作机会的诱因(首席级和部门主管或同等级别)



基数: 香港受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

图5.3 – 寻找新工作机会的诱因(高级经理或以下)

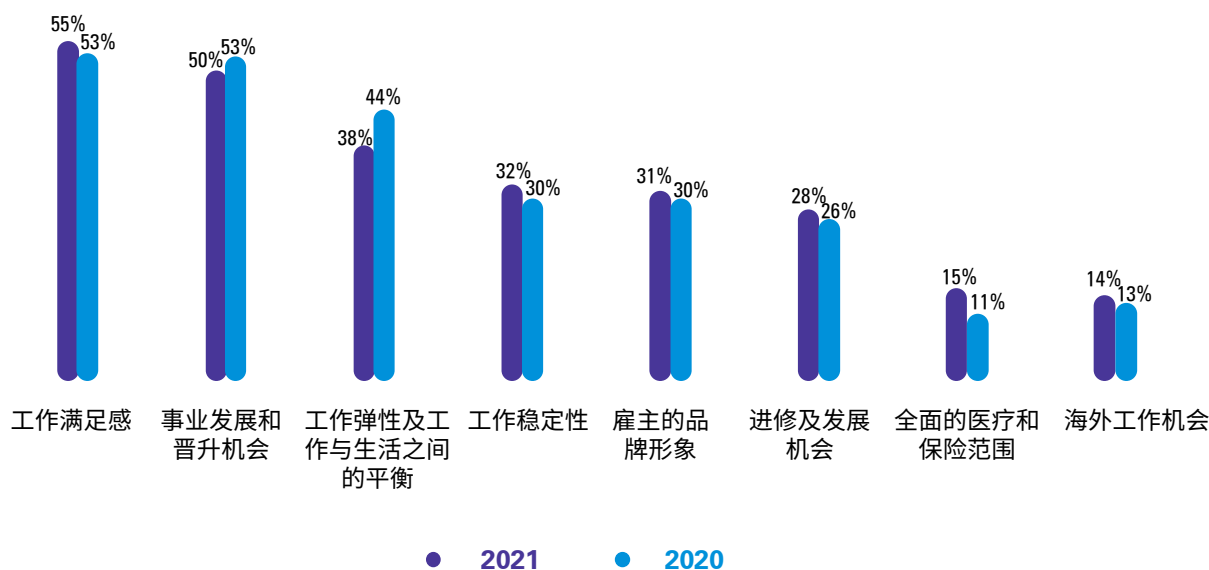


基数: 香港受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

吸引人才

在吸引人才的非金钱福利方面，前三大因素仍然是工作满足感（55%），事业发展和晋升机会（50%），工作弹性及工作与生活之间的平衡（38%）（图5.4）。

图5.4 – 吸引人才的非金钱福利



基数:所有香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源:毕马威调查分析

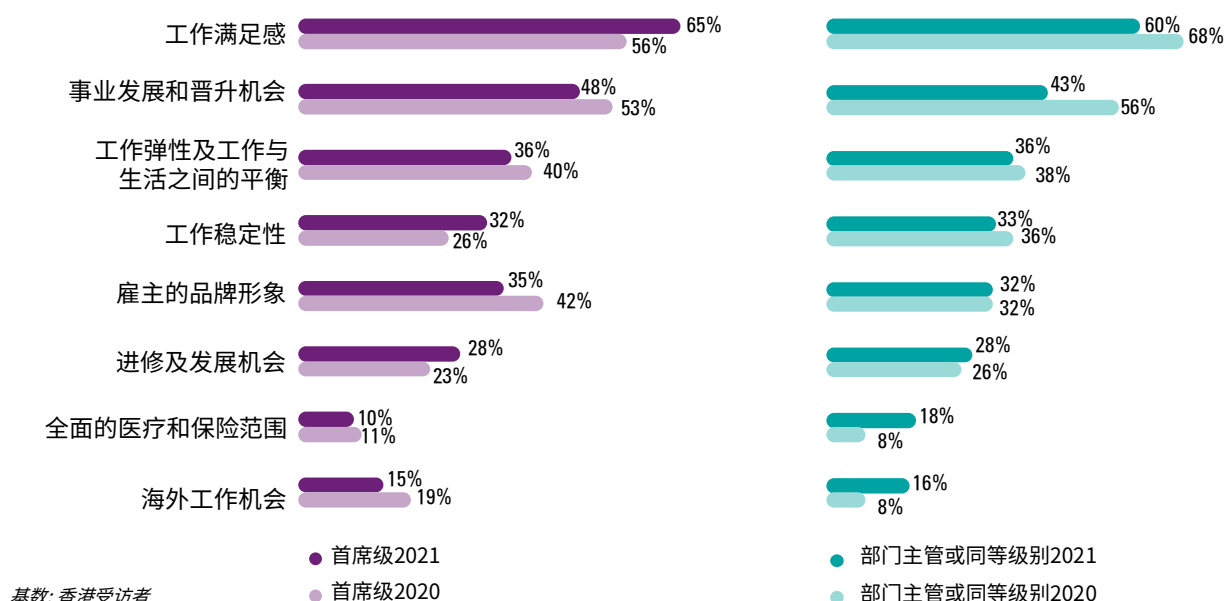
工作满足感对首席级受访者的吸引力最大且不断增强（2021年为65%；2020年为56%）（图5.5）。

在部门主管或同等级别中，更少受访者将事业发展和晋升机会列为考虑新工作的原因（与2021年的43%相比，2020年为56%）（图5.5）。这或许是由于当前经济和就业市场的不明朗前景导致转换工作将面临额外风险，或者相对疲软的人才市场使得这个级别的空缺职位相对较少。

助理经理或以下级别亦越发重视全面的医疗和保险范围（从2020年的7%激增至2021年的21%）。这个级别的员工还渴望得到进修及发展机会（从2020年的28%增加至2021年的37%），但他们对事业发展和晋升机会的需求有所下降（2021年为46%；2020年为52%）。他们对工作稳定性的需求也从2020年的34%降低至2021年的23%（图5.6）。此外，这个级别似乎有更多求职者愿意为了换取学习新技能和知识的机会而接受平级调动或合同工。

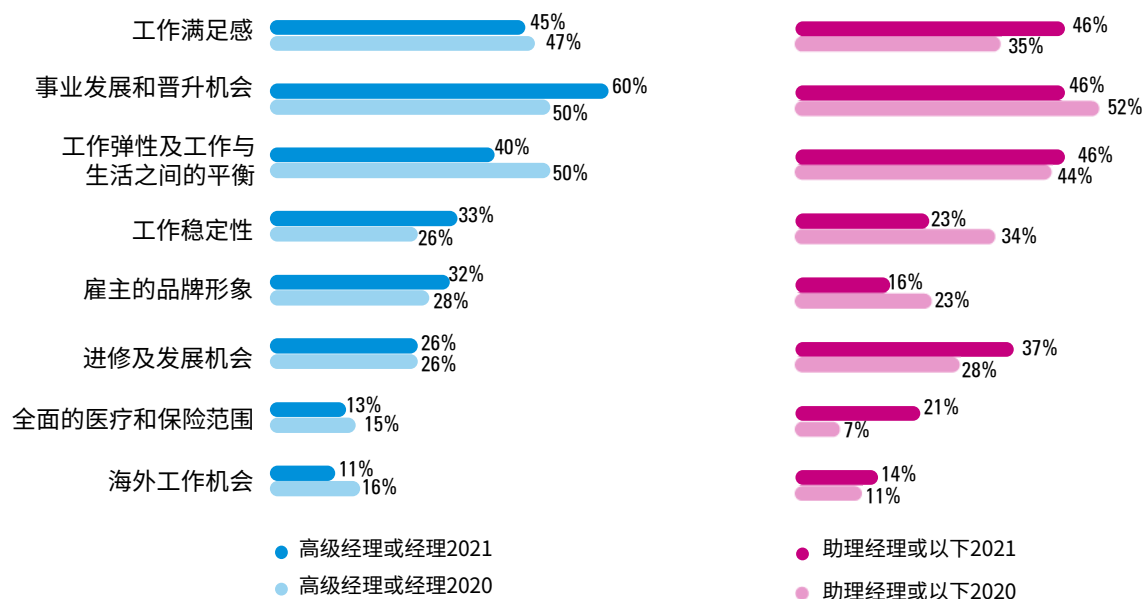
尽管有关人才挽留和人才吸引的调查结果可能有助于企业管理和招聘人才，雇主还应关注潜在求职者的需求重点，以进一步提高招聘效率。

图5.5 – 吸引人才的非金钱福利(首席级和部门主管或同等级别)



基数: 香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源: 毕马威调查分析

图5.6 – 吸引人才的非金钱福利(高级经理或以下)



基数: 香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源: 毕马威调查分析

薪酬变动及预期

实际加薪情况追踪

2020年和2021年的调查均在1月开展。在这期间，新冠疫情冲击着全球经济和就业市场，并影响着受访者的观点和态度。与2003年爆发“非典”和2019年香港社会事件所引发的危机不同，新冠疫情的持续蔓延为香港的就业市场及其复苏带来了前所未有的挑战。

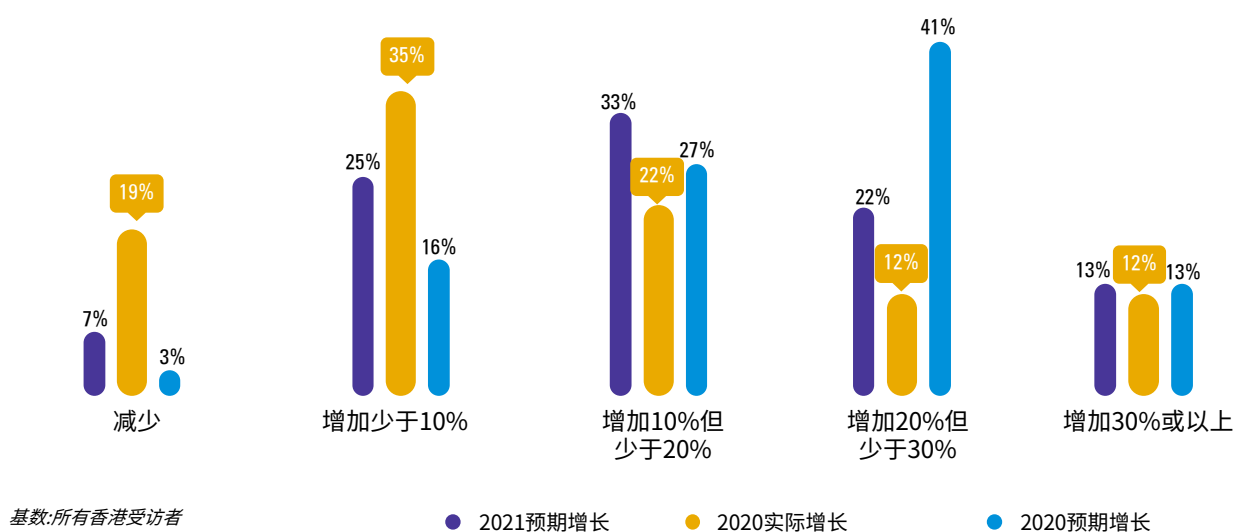
在本年的调查中，仅18%受访者表示在2020年转换了工作，较2019年的29%大幅减少¹⁵。

但转换工作后的实际薪资涨幅远低于受访者预期。在2020年初，大部分受访者 (54%) 预计转换工作后将加薪20%或以上。但事实上只有24%受访者达到这个加薪预期。实际的薪金变动幅度较低，46%的受访者表示薪资增加了10%或以上，35%表示薪资并无变化或涨幅低于10%，19%表示遭到减薪（图5.7）。

去年年初，仅3%受访者表示接受减薪转职。但2020年的实际情况是，面对不明朗且充满挑战的就业市场——空缺职位减少、经济增长放缓、失业率上升导致不适宜转换工作，19%的受访者在转换工作时接受了减薪（图5.7）。

对加薪预期的降低表明，企业将有机会以相同的薪酬预算招聘更高素质的人才，并可通过灵活的工作安排和进修机会等非金钱福利吸引更多人才。

图5.7 – 转换工作时薪金改变



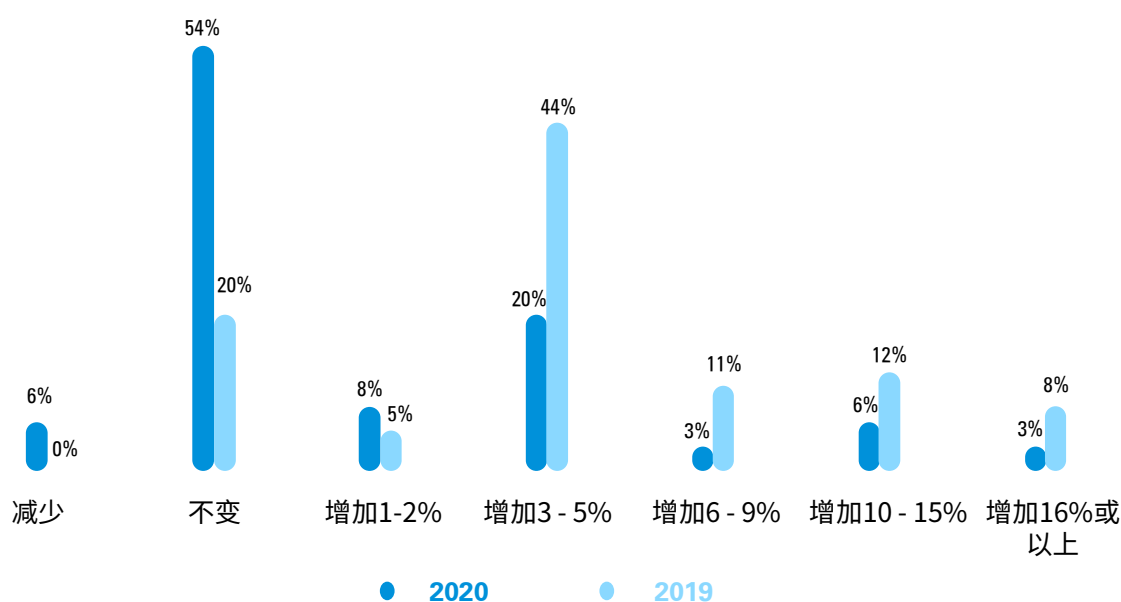
15 毕马威《2020年香港高管人员薪酬展望》

2020年薪资调整

在去年的调查中，60%¹⁶的受访者预计2020年将有望加薪。在未转换工作的受访者中，仅40%获得预期加薪。但鉴于2020年的经济环境，这并不令人意外。与2019年普遍加薪3%至5%（44%）相比，冻薪（54%）是2020年所有行业最为普遍的现象。加薪幅度为6%或以上的受访者比例也从2019年的31%锐减至2020年的12%（图5.8）。

同时，2020年有6%的受访者遭到减薪（图5.8）。这或许是由于企业实施无薪休假或为应对疫情而采取的其他措施所致。其中，消费品市场的受访者反应最为强烈，11%的受访者表示遭遇降薪（图5.9）。

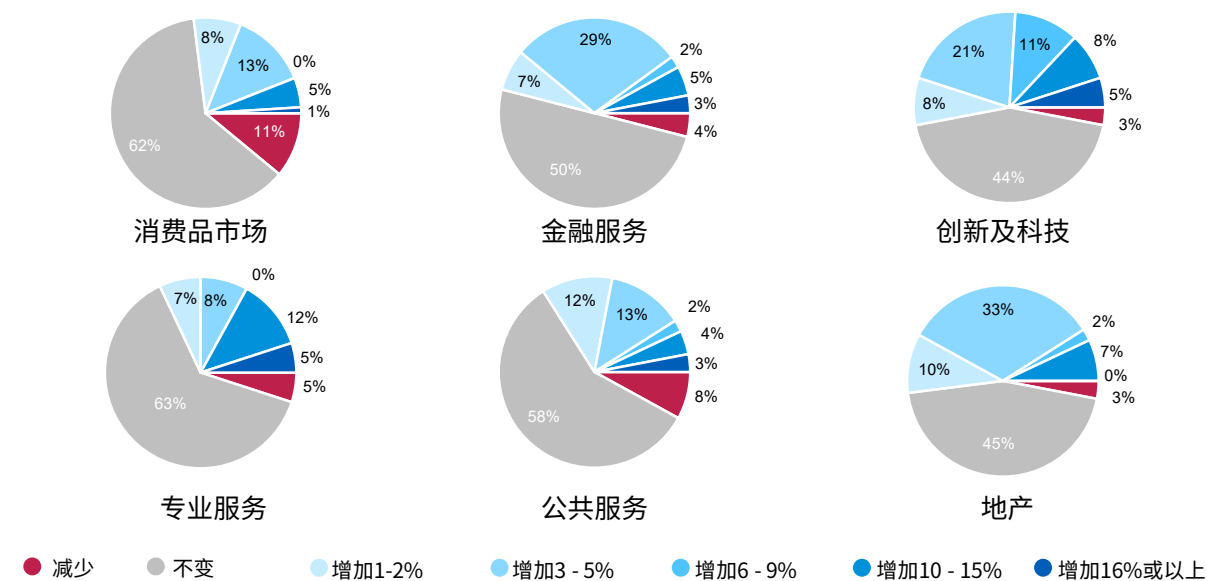
图5.8 – 2020及2019年与现时雇主的薪资调整



基数:所有香港受访者
来源:毕马威调查分析

16 毕马威《2020年香港高管人员薪酬展望》

图5.9 – 2020年薪资调整 - 按行业划分



基数:所有香港受访者
 来源:毕马威调查分析

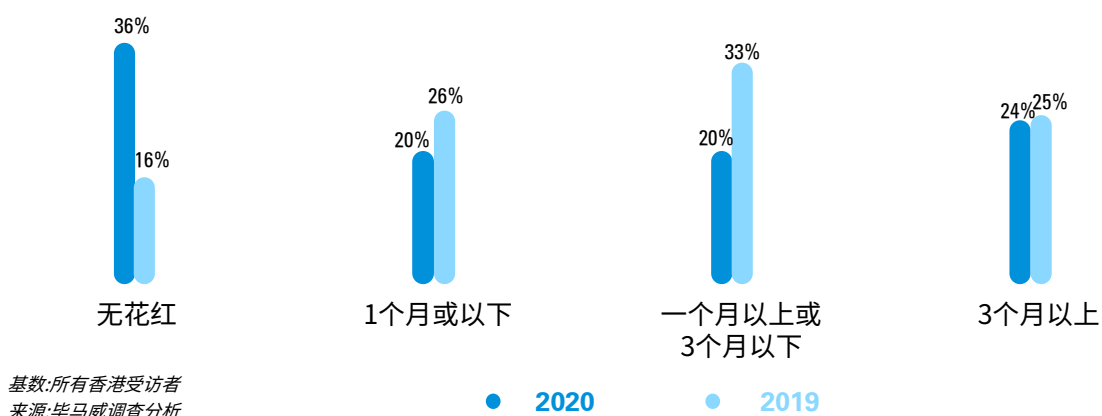
另外，取得3%至5%加薪的受访者亦大多来自地产业 (33%) 和金融服务业 (29%)，这表明这些行业的商业前景相对稳定（图5.9）。

年度花红

在2020年初进行上一年度的调查时，三分之二（66%）的受访者预计2020年的花红将与2019年持平或有所减少（图5.14）。但这是新冠疫情的影响开始显现前的观点，也表明了疲软的内外需求以及中美贸易紧张局势导致2019年底的经济形势日益严峻。

今年的调查结果显示，尽管人们已降低预期，但2020年实际获得的花红金额仍低于预期。仅64%的受访者表示取得花红，与2019年的调查结果84%相比大幅减少（图5.10）。平均花红亦从2019年的2.23个月降低至2020年1.83个月（图5.11）。

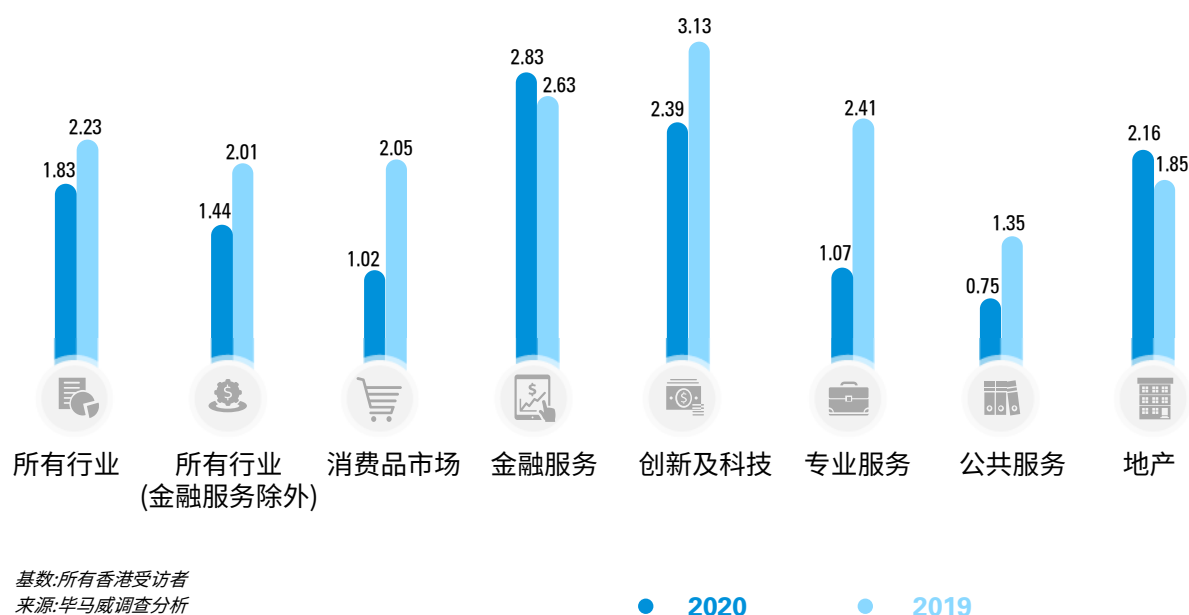
图5.10 – 2020及2019实际获得的花红



基数:所有香港受访者
 来源:毕马威调查分析

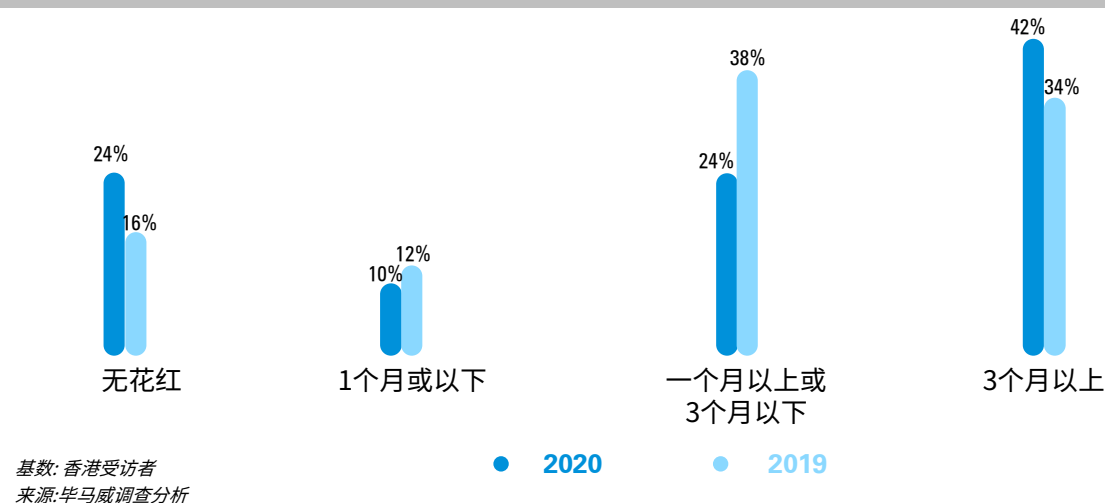
在2019年至2020年期间，仅地产业和金融服务业派发的花红平均有所增加。专业服务业实际派发的花红金额从2019年的2.41个月骤减至2020年的1.07个月（图5.11）。花红减少可能是由于激烈的商业市场和经济疲软所致。

图5.11 – 2020及2019获得的花红 – 按行业划分 (以月薪计算)



尽管金融服务业平均派发的花红略有提高，从2019年的2.63个月增加至2020年的2.83个月（图5.11），但更少受访者表示获得花红，相关比例从2019年的84%减少至2020年的76%（图5.12）。这表明，金融服务业通过向更少员工发放花红，同时维持这部分员工的整体花红不变（或者甚至提高花红）的方式，应对经济下行压力。这体现在获得三个月或以上花红的受访者比例从2019年的34%增加至2020年的42%（图5.12）。

图5.12 – 金融服务业获得的花红

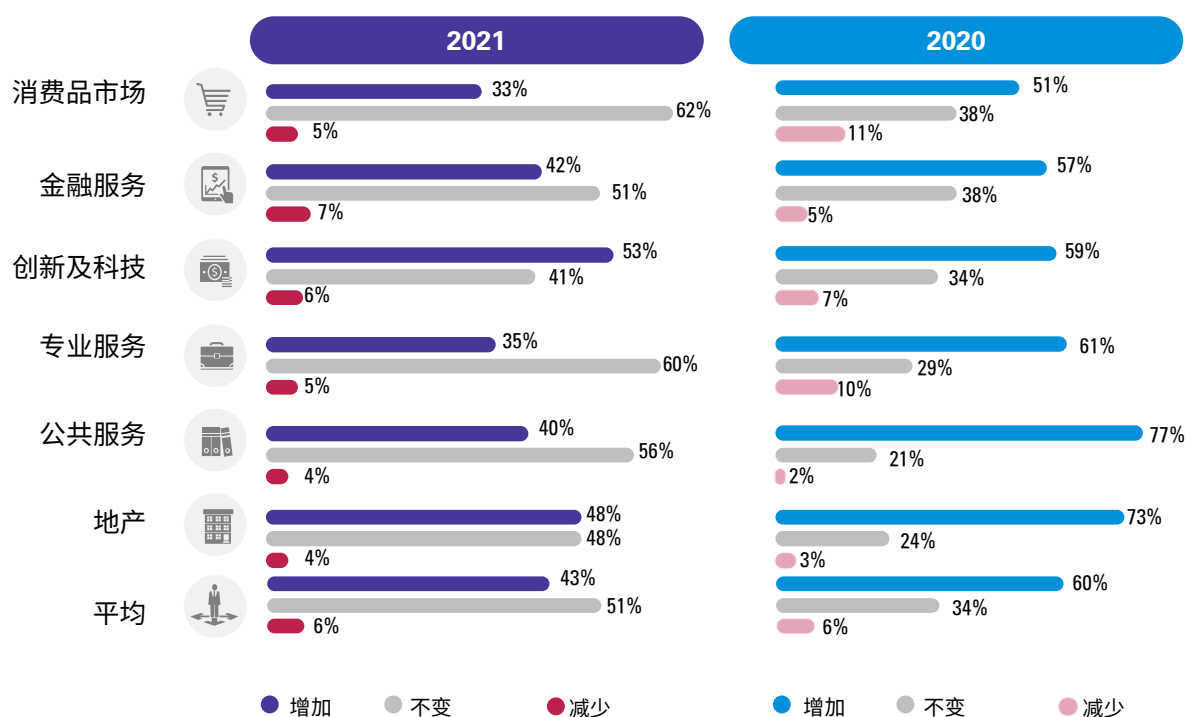


薪酬及花红展望

2020年全年经济紧缩，导致受访者对未来一年的加薪预期有所降低。仅43%的受访者预计有望提高薪酬，而2020年初持有类似预期的受访者比例高达60%（图5.13），但这仍略高于2020年实际取得加薪的受访者比例（40%）（图5.8）。

冻薪已成为新的趋势。对薪资增长预期降幅最大的是公共服务业，该行业预计取得加薪的受访者比例从2020年的77%骤减至2021年的40%（图5.13）。香港特区政府为控制支出宣布2020年度全体公务员冻薪一年¹⁷，而这个行业对于薪资保持“不变”的预期较高也说明了，冻薪将继续指导着2021年公共服务业的薪酬规划。

图5.13 – 预期与现时雇主的薪金调整



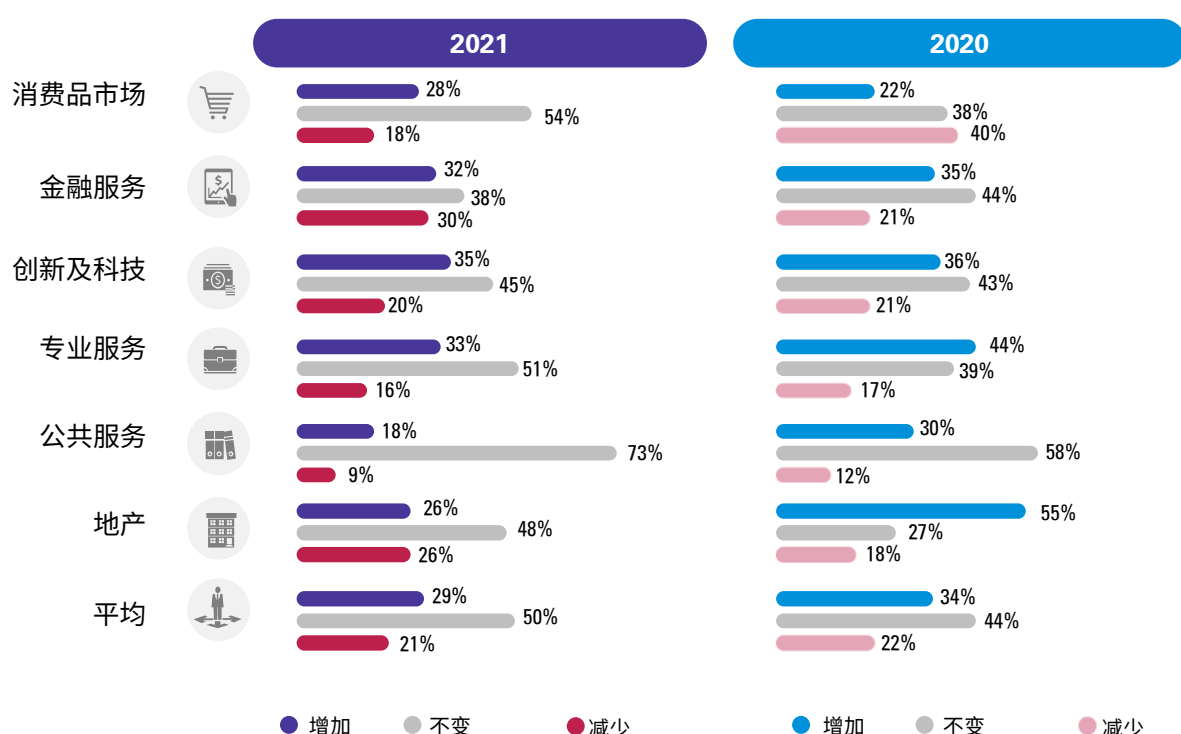
基数:所有香港受访者
来源:毕马威调查分析

17 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202006/02/P2020060200599.htm>

仅35%的专业服务业受访者预计2021年将有望加薪，2020年的比例则为61%（图5.13）。这可能是由于大多数受访者（63%）在2020年遭到冻薪（图5.9），同时经济疲软导致外部空缺职位减少，从而降低了该行业的离职率。

经济下行亦影响了受访者对花红的预期，71%的受访者预计2021年获得的花红将与2020年类似或更低（图5.14）。由于2020年的花红将会在2021年发放，这或许反映了2020年全年的经济较为严峻，以及影响现金流和酌情花红决策的情况正在不断变化。

图5.14 – 预期获得的花红



基数:所有香港受访者
来源:毕马威调查分析

重点行业的薪酬表

以下是毕马威顾问团队结合市场分析和专业知识，就一般企业职能、消费品市场、金融服务及地产等重点行业提供的薪酬展望。

以下数额以港元为单位，代表12个月薪酬，花红另计。

“



许秀芝

行政人员招聘服务总监
毕马威中国

除了消费品市场中的职位外，大多数主要行业的薪资范围与上一年类似。如今，雇主已普遍通过多种方式收紧员工人数和薪酬预算，例如通过团队成员彼此分担工作量而非招聘新人。雇主亦更愿意招聘经验较少的求职者担任类似的职位，而不是在招聘时提高特定职位的薪资范围。在金融服务业，根据不断变化的市场状况实行浮动薪酬差异化呈现逐步上升的趋势，这将有助于企业保持稳定的薪资范围。

”

薪酬表



一般企业职能

30

- 公司秘书
- 财务
- 人力资源及培训
- 信息安全，网络风险管理与信息技术
- 内部审计
- 投资者关系
- 法律



消费品市场、零售和市场推广

33

- 数码与市场推广
- 零售业务



金融服务

34

- 资产管理
- 合规与风险管理
- 风险管理
- 企业融资



地产

36

- 租赁
- 项目管理
- 物业管理



一般企业职能

► 公司秘书

	中小型企业	大型企业
公司秘书主任	240,000-480,000	460,000-600,000
助理公司秘书经理	570,000-720,000	660,000-780,000
公司秘书经理	630,000-880,000	700,000-100万
高级公司秘书经理	840,000-960,000	960,000-120万
法定公司秘书	100万以上	150万以上

► 财务

金融服务与保险

	中小型企业	大型企业
财务经理	600,000-700,000	700,000-900,000
高级财务经理	800,000-100万	100万-120万
财务主管	110万-130万	120万-150万
财务总监	120万-180万	180万-200万
首席财务官	160万-180万	200万-250万以上

香港上市公司

	中小型企业	大型企业
财务助理经理	360,000-480,000	450,000-600,000
财务经理	500,000-700,000	660,000-100万
财务规划分析经理	600,000-800,000	660,000-100万
高级财务经理	700,000-110万	800,000-120万
财务总管	900,000-130万	120万-200万
财务总监	120万-180万	160万-200万
首席财务官	150万以上	300万以上

跨国公司

	中小型企业	大型企业
地区财务助理经理	400,000-600,000	500,000-700,000
地区财务经理	600,000-840,000	700,000-900,000
地区财务规划分析经理	720,000-840,000	800,000-100万
地区高级财务经理	800,000-100万	100万-120万
地区财务总管	100万-130万	120万-150万
地区财务总监	120万-180万	160万-200万
地区首席财务官	150万以上	250万以上

► 人力资源及培训

人力资源

	中小型企业	大型企业
人力资源助理经理	300,000-400,000	300,000-500,000
人才招聘经理	400,000-700,000	600,000-800,000
薪酬福利经理	500,000-800,000	700,000-100万
人力资源业务合作伙伴	600,000-800,000	700,000-110万
人力资源总监	900,000-120万	100万-180万
香港总部人力资源主管	900,000+	180万以上

培训与发展

	中小型企业	大型企业
培训助理经理	240,000-360,000	300,000-540,000
人才管理经理	600,000-800,000	800,000-100万
培训与发展经理	480,000-660,000	600,000-900,000
地区培训与发展高级经理	600,000-800,000	800,000-100万
培训与发展总监	800,000+	120万以上

► 信息安全、网络风险管理与信息技术

	中小型企业	大型企业
信息安全及网络风险管理经理	540,000-720,000	720,000-840,000
信息技术经理	600,000-720,000	720,000-900,000
信息安全及网络风险管理高级经理	700,000-900,000	100万-120万
信息技术高级经理	700,000-100万	900,000-130万
架构师	600,000 - 800,000	720,000 - 150万
信息安全及网络风险管理副总监	900,000-120万	120万-180万
信息安全及网络风险管理主管	140万以上	180万
信息技术主管/总监	960,000-120万	140万-180万
首席信息官	140万以上	220万以上

► 内部审计

	中小型企业	大型企业
助理内部审计经理	480,000-600,000	660,000-780,000
内部审计经理	720,000-840,000	800,000-100万
高级内部审计经理	800,000-100万	900,000-120万
内部审计总监	100万-150万	120万-160万
内部审计主管	130万以上	180万以上

► 投资者关系

	中小型企业	大型企业
投资者关系经理	600,000-900,000	700,000-100万
投资者关系主管	120万以上	150万以上

► 法律

	中小型企业	大型企业
法务助理	360,000-480,000	500,000-720,000
法务经理 (0-3 PQE)	500,000-800,000	700,000-100万
法律顾问 (4+PQE)	900,000-130万	100万-180万
高级法律顾问 (8+ PQE)	100万-180万	130万-200万
总法律顾问 (12+ PQE)	180万以上	240万以上



消费品市场、零售和市场推广

► 数码市场推广

	中小型企业	大型企业
社交媒体经理	570,000-660,000	800,000-950,000
公共关系经理	600,000-660,000	800,000-100万
市场推广高级经理	600,000-780,000	840,000-960,000
数码市场推广高级经理	700,000-800,000	840,000-120万
市场推广总监	900,000-120万	120万-160万
数码市场推广总监	840,000-100万	100万-130万
电子商务主管	600,000-800,000	960,000-150万
数据及分析主管	540,000-780,000	900,000-120万

► 零售业务

	中小型企业	大型企业
高级零售业务经理	600,000-840,000	780,000-120万
零售业务总监	900,000+	150万以上



金融服务

► 资产管理

	中小型企业	大型企业
分析员	400,000-528,000	420,000-680,000
副总裁/助理副总裁	660,000-105万	800,000-130万
总监	100万-140万	100万-160万
董事总经理/合伙人	160万-240万	180万-260万
资产管理主要人员(9 号牌)	900,000-150万	110万-180万
资产管理主要人员(9 号牌) (公募基金)	140万以上	180万以上

► 合规及风险管理

金融服务

	中小型企业	大型企业
助理经理	260,000-400,000	300,000-600,000
经理/助理副总裁	480,000-780,000	600,000-840,000
反洗钱经理	480,000-780,000	720,000-840,000
反洗钱副总裁	720,000-960,000	900,000-130万
副总裁	720,000-960,000	900,000-130万
总监/副总裁	100万-150万	130万-240万
合规主管	150万以上	200万以上

保险

	中小型企业	大型企业
合规经理	600,000-650,000	650,000-710,000
合规高级经理	700,000-800,000	850,000-960,000
合规总监	900,000-120万以上	120万-160万以上
合规主管	150万-180万	200万-250万以上

► 风险管理

	中小型企业	大型企业
市场风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
信用风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
操作风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
网络风险副总裁	900,000-120万	120万-180万
风险管理主管	150万以上	200万以上

► 企业融资

企业融资（卖方）

	中小型企业	大型企业
分析员/副经理	300,000-450,000	300,000-600,000
助理副总裁/经理	480,000-650,000	500,000-800,000
副总裁/高级经理	800,000-100万	900,000-130万
助理总监/总监	900,000-120万	120万-200万
执行董事	120万-150万	150万-200万
董事总经理	200万以上	240万以上
保荐人主要人员（6号牌）	200万以上	240万以上

企业融资（买方） -

直接投资/企业发展/并购

	中小型企业	大型企业
投资副经理	400,000-528,000	420,000-680,000
企业发展经理	660,000-105万	800,000-130万
企业发展高级经理	100万-140万	100万-160万
投资经理	660,000-105万	800,000-130万
投资高级经理	660,000-105万	800,000-130万
企业发展总监	140万以上	180万以上
投资总监	150万-200万	180万-240万
董事总经理/首席投资官	200万以上	240万以上



地产

► 租凭

	中小型企业	大型企业
租凭经理	480,000-600,000	600,000-800,000
高级租凭经理	600,000-960,000	800,000-120万
总经理	800,000-120万	120万-160万
租凭总监	120万以上	160万以上

► 项目管理

	中小型企业	大型企业
项目经理	600,000-800,000	800,000-120万
高级项目经理	800,000-120万	120万-180万
项目总监	120万以上	180万以上

物业管理

	中小型企业	大型企业
物业管理经理	480,000-540,000	600,000-720,000
高级物业管理经理	600,000-720,000	840,000-120万
物业管理总监	100万-120万	130万-180万
物业管理主管	120万以上	180万以上

关于毕马威

毕马威在中国内地、香港和澳门营运的成员所及关联机构统称为「毕马威中国」。毕马威中国在25个城市设有28个办事机构，合伙人及员工约12,000名，分布在北京、长沙、成都、重庆、佛山、福州、广州、海口、杭州、合肥、济南、南京、宁波、青岛、上海、沈阳、深圳、苏州、天津、武汉、厦门、西安、郑州、香港特别行政区和澳门特别行政区。在这些办事机构的紧密合作下，毕马威中国能够高效和迅速地调动各方面的资源，为客户提供优质的服务。

毕马威是一个由独立的专业成员所组成的全球性组织。成员所遍布全球146个国家及地区，在2020财政年度拥有接近227,000名专业人员，提供审计、税务和咨询等专业服务。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。毕马威国际有限公司是一家英国私营担保有限公司。毕马威国际有限公司及其关联实体不提供任何客户服务。

1992年，毕马威在中国内地成为首家获准中外合作开业的国际会计师事务所。2012年8月1日，毕马威成为四大会计师事务所之中，首家从中外合作制转为特殊普通合伙的事务所。毕马威香港的成立更早在1945年。率先打入市场的先机及对质量的不懈追求，使我们积累了丰富的行业经验，中国多家知名企业长期聘请毕马威提供广泛领域的专业服务（包括审计、税务和咨询），也反映了毕马威的领导地位。

毕马威行政人员招聘服务

施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人

+852 3927 5671

murray.sarelius@kpmg.com

许秀芝

行政人员招聘服务总监

+852 2826 8075

michelle.hui@kpmg.com

李雨欣

行政人员招聘服务经理

+852 2685 7633

aris.lee@kpmg.com

吴天行

行政人员招聘服务经理

+852 2847 5079

bernard.ng@kpmg.com

徐靄慈

行政人员招聘服务经理

+852 2978 8276

cynthia.chui@kpmg.com

个人服务

萧维强

个人服务合伙人

+852 2143 8785

david.siew@kpmg.com

何沛霖

个人服务总监

+852 3927 5570

gabriel.ho@kpmg.com

刘頌

个人服务总监

+852 2913 2953

isabel.q.liu@kpmg.com